

РЕЦЕНЗІЯ
на дисертаційну роботу
КОПАЧ ТЕТЯНИ МИХАЙЛІВНИ
на тему:
«Розвиток інструментів управління людським капіталом на підприємствах»,
подану на здобуття ступеня доктора філософії
за спеціальністю 073 «Менеджмент»
(галузь знань 07 «Управління та адміністрування»)

1. Актуальність теми дисертації

Становлення економіки знань та перехід до інноваційно-інтелектуальної моделі розвитку вимагають переосмислення ролі людського капіталу як стратегічного ресурсу сучасної держави. В умовах глобальної конкуренції, цифрової трансформації та технологічних змін саме якість людського капіталу, рівень його професійної мобільності, здатність до навчання, інноваційної діяльності й адаптації до змін визначають конкурентоспроможність національної економіки загалом та окремих організацій зокрема.

Розвиток інструментів управління людським капіталом на підприємствах є ключовим чинником забезпечення стійкого економічного зростання та інтеграції України у глобальні економічні процеси. Україна володіє значним інтелектуальним потенціалом та високим рівнем освітньо-наукового потенціалу, однак спостерігається міграція висококваліфікованих кадрів, низький рівень мотивації до інноваційної праці, недостатнє використання можливостей цифрової економіки для розвитку персоналу. Усе це вимагає комплексного підходу до розвитку інструментів управління людським капіталом на підприємствах. Особливої актуальності дисертаційне дослідження на тему «Розвиток інструментів управління людським капіталом на підприємствах» набуває в контексті потреби у підвищенні продуктивності праці, адаптації до цифрових трансформацій та розвитку освітньо-наукового потенціалу країни.

Отже, дослідження механізмів розвитку інструментів управління людським капіталом на підприємствах не лише відповідає потребам наукового пошуку, а й є практично значущим для розробки ефективної кадрової стратегії на рівні підприємств. Актуальність теми підсилюється також недостатньою розробленістю саме комплексного підходу до оцінювання розвитку інструментів управління людським капіталом та підвищення управління людським капіталом в умовах змін економічної парадигми, що робить дисертацію важливим внеском у сучасну науку про управління та адміністрування.

2. Зв'язок теми дисертації з державними програмами, науковими напрямами Університету та кафедри

Дисертація тісно пов'язана з пріоритетами державної політики України у сфері розвитку людського капіталу, зокрема з Концепцією розвитку цифрової економіки та суспільства України, Національною економічною стратегією, а також програмами модернізації освіти й науки. Тематика дисертації доповнює тематику наукових досліджень кафедри менеджменту і міжнародного підприємництва та загальний науковий напрям Національного університету «Львівська політехніка», що орієнтований на розвиток інноваційного менеджменту, управління персоналом та соціально-економічних трансформацій.

Дисертаційне дослідження виконане в межах наукового напрямку кафедри менеджменту і міжнародного підприємництва Національного університету «Львівська політехніка», а саме науково-дослідної роботи за темою: «Аналітика та розвиток міжнародної економічної діяльності: методи реалізації, адміністративні інструменти, інноваційно-інвестиційні результати (номер державної реєстрації 0125U001352) (акт про використання результатів від 15.05.2025 р.). У межах зазначених досліджень здобувачем проаналізовано тенденції розвитку людського капіталу та запропоновано напрями вдосконалення управління людським капіталом в сучасних умовах поступу економіки.

3. Оцінка змісту дисертації та її оформлення

Дисертаційна робота має чітку логічну структуру, складається з вступу, трьох розділів, висновків і списку використаних джерел. Зміст дослідження відповідає заявленій темі, побудоване на сучасній методології, достатньому обсязі емпіричного та аналітичного матеріалу. Логічна послідовність і виклад основних положень дисертації дозволяють відстежити розвиток наукової думки автора.

Аналіз анотації та ключових аспектів дисертаційної роботи свідчить про їхню узгодженість, оскільки анотація не містить відомостей, які б не знайшли відображення в основному тексті дисертації, і відповідає встановленим вимогам.

У першому розділі дисертаційної роботи Копач Т.М. узагальнено та систематизовано теоретичні та практичні засади управління людським капіталом на підприємствах. У другому розділі роботи здійснено аналіз інструментів управління людським капіталом на підприємствах та тенденцій їх розвитку. У третьому розділі, ґрунтуючись на аналізі зарубіжного досвіду щодо розвитку інструментів управління людським капіталом, запропоновано концептуальні засади розвитку інструментів управління людським капіталом на підприємствах. Висновки наукової роботи відображають результати проведеного дослідження, сутність та новизну розроблених і представлених на захист наукових положень та практичних рекомендацій.

Дисертаційна робота містить практично орієнтовані рекомендації щодо вдосконалення управлінських практик, які можуть бути впроваджені в різних

сферах економіки та на різних рівнях управління, що робить її корисною для широкого кола фахівців.

Оформлення дисертаційної роботи відповідає чинним вимогам до дисертаційних досліджень, а викладення матеріалу є науково обґрунтованим і зрозумілим.

Загалом, дисертаційна робота засвідчує творчий підхід автора до дослідження особливостей розвитку інструментів управління людським капіталом на підприємствах. Висновки дисертації відображають результати проведеного дослідження, новизну розроблених наукових положень та практичних рекомендацій. Достовірність отриманих результатів підтверджується також публікаціями у фахових наукових виданнях України та представленням на міжнародних науково-практичних конференціях.

4. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації та їхня достовірність

Ознайомлення з дисертаційною роботою та науковими публікаціями Копач Т.М. дає змогу зробити висновок про високий рівень наукової зрілості автора, глибину опрацювання тематики та обґрунтованість запропонованих положень, висновків і рекомендацій. Мета дослідження, яка полягала у розширенні теоретичних засад і науково-методичних принципів, положень і концептів щодо розвитку інструментів управління людським капіталом на підприємствах та розроблення практичних рекомендацій для більш ефективного, інноваційного та гнучкого удосконалення процесу управління людським капіталом організацій, бізнес-середовище яких зазнає постійних чи критичних змін, є сучасною і актуальною, чітко сформульованою та повністю відповідає темі дисертації. Система наукових завдань органічно впливає із поставленої мети, що забезпечило цілісність дослідження та обґрунтованість результатів, представлених для захисту.

Автор демонструє впевнене володіння сучасним науково-методичним інструментарієм. У дослідженні широко застосовано методи порівняльного, системного, логічного, статистичного аналізу, а також новітні підходи до розвитку інструментів управління людським капіталом на підприємствах, зокрема, моделювання – при розробці концептуальних напрямів розвитку системи оцінювання корисності технологій підбору персоналу. Такий комплексний підхід дозволив забезпечити високу аналітичну глибину та практичну значущість отриманих результатів, зокрема запропоновані автором теоретичні обґрунтування й прикладні рекомендації щодо удосконалення розвитку інструментів управління людським капіталом на підприємствах можуть стати основою для формування ефективної політики управління людським капіталом сприяти підвищенню продуктивності праці, інноваційної активності та

адаптивності робочої сили до сучасних викликів, а також забезпечити стійке зростання конкурентоспроможності підприємств, національної економіки в умовах глобалізаційних трансформацій.

Дисертація вирізняється логічною структурою, доступністю викладу, належним рівнем узагальнення складних соціально-економічних процесів. Достовірність результатів підтверджується ґрунтовною інформаційною базою, використанням сучасних методів аналізу та значним обсягом опрацьованої статистичної інформації. Наукова новизна та практична цінність дисертації підтверджуються публікаціями автора у фахових виданнях України, а також активною апробацією результатів дослідження на науково-практичних конференціях різного рівня.

5. Новизна наукових положень і одержаних результатів

Наукова новизна дисертаційної роботи Копач Т.М. полягає у розвитку теоретико-методологічних положень, наукових принципів та побудові практичних рекомендацій щодо розвитку інструментів управління людським капіталом на підприємствах з урахуванням можливостей сприяння ефективному, інноваційному та гнучкому управлінню людськими ресурсами організацій, бізнес-середовище яких постійно змінюється і вимагає від підприємств та керівників постійно адаптовувати інструменти управління персоналом. У дослідженні враховано кращі зарубіжні практики та національні особливості розвитку бізнес-середовища. Зазначене засвідчує високий науковий рівень дисертації та суттєвий внесок автора у розвиток відповідної галузі знань, зокрема:

- вперше розроблено модель формування критеріїв розвитку інструментів управління людським капіталом суб'єктів господарювання, як результат аналізування впливу командних характеристик працівників на успішність продажу продуктів та послуг;
- удосконалено метод аналізування інтенсивності застосування людських ресурсів при виконанні проектних робіт;
- розвинуто класифікаційні ознаки інструментів управління людським капіталом, які, на відміну від інших, в умовах воєнного стану базуються на застосуванні ефективних, інноваційних, гнучких та адаптивних інструментів суб'єктів господарювання, бізнес-середовище яких динамічно змінюється;
- уточнено понятійно-категорійний апарат дослідження, а саме тлумачення змісту понять «плинність талантів», «інструмент управління людським капіталом в організації», «розвиток інструментів управління людським капіталом в організації»;
- набули подальшого розвитку концептуальні підходи формування ефективних команд, особливістю яких, є застосування гнучкого підходу до управління персоналом, з метою адаптації до динамічних змін у зовнішньому середовищі та виникненні неочікуваних внутрішніх потреб у середині команди

таких як вимушена релокація суб'єкта господарювання у зв'язку з військовими діями чи під час руйнування частини виробничих потужностей внаслідок цинічних бомбардувань чи артобстрілів агресором міст і сіл України;

- розвинуто методи та інструменти виявлення, розвитку та утриманням талантів за рівнями управління в організації, із застосуванням принципів формування програм розвитку лідерства і талант-менеджменту, культурних та ціннісних характеристик працівників.

6. Теоретичне та практичне значення отриманих результатів дослідження

Теоретичне та практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що запропоновані методичні підходи, узагальнені висновки та рекомендації слугують науково обґрунтованою основою для вдосконалення розвитку інструментів управління людським капіталом на підприємствах. Вони можуть бути ефективно використані у практичній діяльності бізнес-структур, органів державної влади, місцевого самоврядування та громадських організацій з метою підвищення результативності формування й розвитку цього капіталу, особливо в умовах військової агресії та загроз національній безпеці. Практична цінність дисертації підтверджується наданими довідками про впровадження. Крім того, результати дослідження мають важливе значення для освітньо-наукової сфери та можуть бути використані в процесі підготовки здобувачів вищої освіти галузі знань «Управління та адміністрування».

7. Повнота викладу результатів дослідження у наукових фахових виданнях

Дисертаційна робота Копач Т.М. є самостійним, логічно обґрунтованим, цілісним і завершеним науковим дослідженням. Достовірність викладених наукових положень підтверджується їх апробацією на 5 міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях, а також публікацією 9 наукових статей, які в достатній мірі відображають ключові результати й основні напрями дослідження. Це свідчить про належну апробацію і визнання результатів дослідження в науковому середовищі.

8. Відповідність тексту дисертації вимогам академічної доброчесності

Наукове дослідження Копач Т.М. виконано з дотриманням усіх вимог законодавства України щодо авторського права та принципів академічної доброчесності. Текст дисертації відповідає встановленим нормам, а саме не містить плагіату, всі запозичення та посилання на використані джерела оформлено належним чином. Автором дотримано етичних вимог щодо цитування та коректного використання результатів інших дослідників. Усі положення, висновки та рекомендації є результатом самостійної наукової

діяльності здобувача. У публікаціях, підготовлених у співавторстві, використано виключно ті матеріали, які є результатом особистих досліджень автора, що чітко зазначено у відповідному переліку наукових праць. У дисертаційній роботі та супровідних публікаціях не виявлено ознак академічного плагіату, фабрикації чи фальсифікації, що дозволяє зробити висновок про дотримання здобувачем усіх вимог академічної доброчесності.

9. Дискусійні положення та зауваження щодо змісту і оформлення дисертаційної роботи

Попри загальне позитивне враження від дисертаційного дослідження, виконаного Копач Т.М., а також високу оцінку його наукової новизни, прикладного значення та практичної цінності отриманих результатів, слід зазначити наявність окремих зауважень і дискусійних положень.

1. У першому розділі (п. 1.1) більш детально зіставлення існуючих наукових теорій та порівняння методологічних підходів до розгляду економічної суті та особливостей людського капіталу могло б покращити аргументацію вибору інструментарію управління людським капіталом на підприємствах.

2. Дискусійним є положення про те, що SWOT-аналіз застосовують для розподілу працівників на команди з метою оцінювання внутрішніх процесів та зовнішнього середовища (ст. 65). SWOT – це інструмент стратегічного аналізу, що застосовується для оцінки всього підприємства або конкретного напрямку.

3. Для формування концептуальних засад розвитку інструментів управління людським капіталом на підприємствах можна було б здійснити прогнозування майбутніх тенденцій розвитку людського капіталу України.

4. Потребує змістового уточнення застосування ресурсів 1-го та 2-го виду та відповідно розподіл витрат за цими ресурсами. Оскільки не зрозуміло, що це саме за ресурси та відповідно, які витрати понесе суб'єкт господарювання на їх застосування, що утруднює можливість обґрунтування економічної доцільності здійснення таких витрат (с.76, табл.2.1).

5. Під час використання методу МКШ при управлінні людськими ресурсами автору доцільно було б розкрити змістове наповнення кодів робіт (А-К) та відповідний до них перелік подій (0-8) (табл.2.5, с.83), що дозволило б оптимізувати процес застосування цього методу.

Однак зазначені зауваження та дискусійні положення не зменшують наукову та практичну цінність представленого дослідження, оскільки можуть бути предметом подальших досліджень автора за обраним тематикою.

10. Загальний висновок і оцінка дисертації

Дисертаційна робота Копач Тетяни Михайлівни на тему «Розвиток інструментів управління людським капіталом на підприємствах» є якісним, систематизованим та завершеним науковим дослідженням, що має значну теоретичну цінність і практичну значущість, містить нові науково-обґрунтовані

результати проведених досліджень. Автор вдало інтегрує теоретичні знання із практичною реалізацією, пропонуючи конкретні рекомендації для удосконалення процесів розвитку інструментів управління людським капіталом на підприємствах.

Тема роботи, зміст та зроблені висновки відповідають спеціальності 073 «Менеджмент» (галузь знань 07 «Управління та адміністрування»). Дисертація «Розвиток інструментів управління людським капіталом на підприємствах» та наукові публікації за її результатами відповідають вимогам наказу МОН України від 12.01.2017 року № 40 «Про затвердження Вимог до оформлення дисертації» (зі змінами від 12.07.2019 р.) та Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44 (із змінами, внесеними згідно з постановами КМ № 341 від 21.03.2022, № 502 від 19.05.2023, № 507 від 03.05.2024), а її автор, Копач Тетяна Михайлівна, заслуговує присудження ступеня доктора філософії з галузі знань 07 «Управління та адміністрування» за спеціальністю 073 «Менеджмент».

Рецензент:

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту і
міжнародного підприємництва

Ольга БАЛА